2017.12.29

i メール

最期の柿をついばむメジロ

1. 採　用　高度外国人材の採用について

昨年 11 月、法務省は『平成 28 年における留学生の日本企業等への就職状況について』を公表しました。それによると、日本の企業等に就職するための在留資格変更許可申請数および許可数が、ともに過去最高を記録したとのことです。ここでは、ビジネスの国際化や労働人口減少によって注目が集まっている外国人材の活用のうち、留学生の日本企業への就業について考えます。

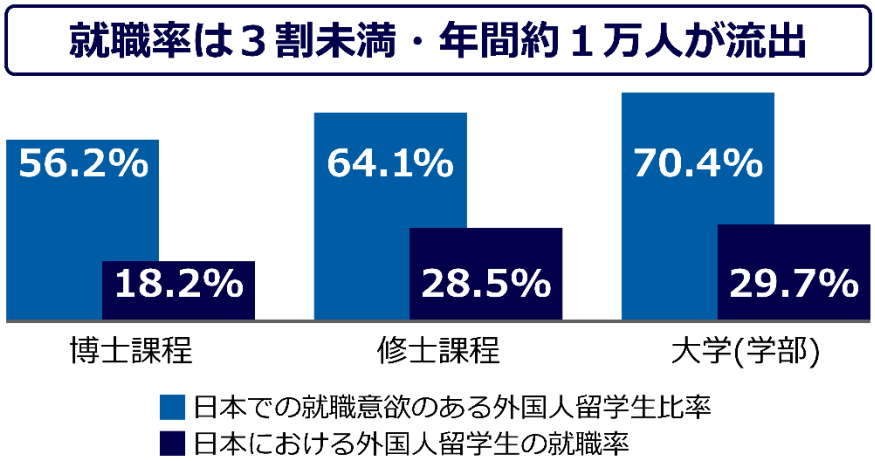
1. 法務省プレスリリースの概要

平成 28 年の在留資格変更許可数は 19,435 人で、平成 23 年時点での 8,586 人に比べ、約 2.26 倍にまで増加しました。そのうち、最終学歴が大卒以上の方が全体の 73.2％、専修学校卒が 18.6％を占めます。8 割超が非製造業に就職し、職務内容は最も多い翻訳・通訳（24.0％）に次いで、販売・営業（15.2％）、海外業務（9.9％）と続きます。就職先は大企業とは限らず、資本金別では資本金 500 万円以下（20.0％）、従業員数別では従業員数 50 人未満（40.4％）の企業等への就職が、最も多くなっています。

2. 魅力のない日本企業？

日本で就職する留学生の数は近年増加の一途を辿っていますが、それでも企業と留学生とのマッチングは十分ではない状態です。経済産業省が平成 28 年 3 月に公表した『「内なる国際化研究会」報告書』によると、学位が上がるほど日本での就業意欲と就職率が下がっているのが見て取れます（下図参照）。

【外国人留学生の就職率】



※経済産業省『「内なる国際化研究会」報告書（概要）』から抜粋

また報告書では、留学生・元留学生の約 83％が「日本に住むこと」を魅力的と評価しているのに対し、「日本で働くこと」には約 51％が否定的に評価している旨を伝えています。その理由として、以

下のような声が掲載されています。

就業に関して	
✔	急遽の異動の意図について会社から説明がない。 また人事部とキャリアについて相談する機会もない。
✔	仕事の質が低い人も年功序列で昇進しており、会社の昇進制度に不満がある。
✔	仕事が終わっても周りの日本人社員が残っていると帰りづらく、ストレスとなった。

採用活動に関して	
✔	面接において外国人材としての強みが評価されない。 ここは日本だから英語と中国語ができることに価値はないと言われたこともある。
✔	日本人学生は就職活動のスケジュールを把握しているが、留学生はそれを知らない。
✔	面接時間が短く、フィードバックもないため、会社が求めている人材と自分の認識にギャップがあるのか分からない。

3. 選ばれる企業になるには

一昨年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略改訂 2016』では、「外国人留学生の日本国内での就職率を現状の 3 割から 5 割に向上させる」ことを目指すとしており、留学生の採用・確保は、国を挙げての課題であるといえます。

先の経済産業省の報告書によると、外国人材を受け入れる企業は以下のような取り組みを進めているようです。

✔	通年採用の実施	✔	年功制の廃止
✔	職務範囲やキャリアパスの明確化		
✔	経営者のリーダーシップによる大胆な人材登用　など		

4. 実際に外国人材を採用するに当たっての好事例

例1	**日本国内だけでなく、海外で開催される様々な就活イベントに積極的に参加 海外大学の学生の卒業時期に合わせるため、通年採用を実施**
	●米国のボストン等で開催される現地の大学生等を対象とした就活イベントに積極的に参加しています。優秀な学生を確保できる貴重な機会であり、採用を即決できるように、役員も同行するようにしています。 ●海外大学の卒業時期が一律ではない中で、定期的に優秀な海外学生を獲得するため、通年採用を実施しています。
例2	**人のコミュニティにSNSを活用して、外国求人情報を発信**
	●外国人社員がソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）を活用して、同国出身者で形成しているコミュニティに外国語で自社の求人情報を掲載したところ、短期間で多くの問合せが寄せられ、結果として自社が求める人材を獲得できました。 ●SNSを活用して、外国人留学生と企業をつなぐマッチングサイトを立ち上げ、インターンシップ等の希望者を募るための手段としています。
例3	**まずは外国人社員が必要だという雰囲気を社内に醸成 自社の内なるグローバル化の進展に着手**

	●企業戦略として海外進出が必要であることを根気よく社員に発信し、社内に外国人社員が必要だという機運を醸成しました。外国人を受け入れる前に、自社の内なるグローバル化を進展させたことが、その後、当たり前のように外国人を採用していく流れの礎になりました。
例4	**入社後のキャリアプランがイメージしやすい職種別採用を実施**
	●相対的にキャリアアップ志向の強い外国人に配慮するため、入社後のキャリアプランがイメージしやすい職種別採用を　実施しています。採用時に入社後のキャリアプランを明示することは、結果として、ミスマッチによる入社後の早期離職やモチベーション低下の防止にもつながっています。
例5	**外国人社員に求める職務内容を明確にするためジョブ・ディスクリプションを作成**
	●外国人の採用面接時には、ジョブ・ディスクリプションを提示し、職務内容や期待する役割などの明確化に努めています。結果として、ミスマッチによる入社後の早期離職やモチベーション低下の防止につながり、職務上の意思疎通も図りやすくなっています。

（厚生労働省「外国人の活用好事例集～外国人と上手く協働していくために～」より抜粋）

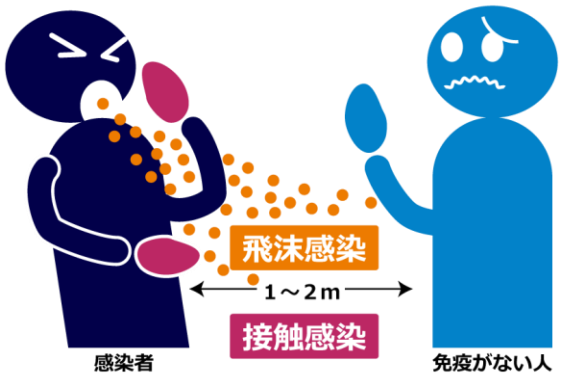
5. おわりに

上表のような取り組みは、現在政府や厚生労働省が推進している『働き方改革』の内容と重なってきます。ここからも伝統的な日本型雇用からの転換が求められている時代であるということが見て取れます。留学生に限ったことではなく「採用がうまくいかない」「従業員が定着しない」ということは、会社の制度と労働者がマッチしていないことの現れです。このような問題を感じた時こそ、自社の制度や運用や運用方法を見直してみることをお勧めします。

2. 安全衛生　職場のインフルエンザ対策について

インフルエンザが流行り易い季節となりました。近年では流行が早期化しており、首都圏では昨年9月に早くも学年・学級閉鎖となる学校が相次いでいました。しかしながら、本格的に流行するのはこの時期であることから、引き続きの注意が必要となります。昨年11月、厚労省は冬のインフルエンザ総合対策を取りまとめ、家庭や職場などで適切に対応するよう呼びかけました。本ニュースでは、企業における対応方法などについて取り上げます。

1. インフルエンザの基礎知識



インフルエンザはウイルスによって感染するもので、主な感染経路は接触感染と飛沫感染であると考えられています。空気感染については、可能性は否定できないものの一般的に起きるとする科学的根拠はないため、企業においては、飛沫感染と接触感染を想定した対策を確実に行うことが必要であるとされています。

【インフルエンザの感染経路】

※厚生労働省『事業者・職場における新型インフルエンザ対策』から抜粋

2. 具体的な感染防止策

感染防止策には普段の生活の中で実施できるものも多く、感染者と適切な距離を保つことや、手洗い・うがい、マスクをするなどの咳エチケット、感染者の体液が付着した場所の清掃・消毒などにより、感染リスクを大幅に低下させることができ、特に、感染者との距離の保持は最も重要な感染防止であるとされています。このような対策を企業が行う場合、まずは、感染が疑われる従業員を休ませる、といった方法が考えられます。

この際、感染者が休もうとせず、無理にでも出勤してこようとした場合、企業はどのように対処すべきでしょうか。企業には従業員に対する安全配慮義務があるため、感染者本人の健康状態悪化を防止し、他の従業員への感染を防ぐという合理的な理由がある限り、医療機関への受診や出勤停止を感染者に命じることができると考えられます。しかし、就業規則にその旨を定めていなければ、命令の実効性や、企業としての一貫性が危ぶまれるかもしれません。可能な限り、事前の準備をしておくべきだと言えます。

3. その他、感染防止命令の一般的な可否について

インフルエンザの感染防止は、従業員に対する安全配慮義務に加え、CSR（企業の社会的責任）の観点からみても、企業に課せられた道義的責任であると考えられます。ですから、感染防止のために企業が発する業務命令には一定の合理性があり、従業員側にこれを拒否するだけの合理的な理由がない限り、感染防止策を強制することができると考えられます。

しかし、感染防止のためであれば従業員にどんなことでも強制できる訳では決してありません。業務命令が従業員の人格や自由、基本的人権を制限する可能性がある場合、制限の合理性や必要性、手段・方法の相当性等を欠くことのないよう、特段の配慮を図ることが必要になります。

例えば、インフルエンザワクチンの予防接種には、確かに発症をある程度抑え、重症化を予防する効果がありますが、完全な予防をするものではありません。また、予防接種の副反応として発熱や頭痛、さらには呼吸困難やけいれんなどの副反応がみられる場合もあることから、これを強制する業務命令はできないと考えるべきでしょう。

4. おわりに

当然ではありますが、いかなる疾病に対しても完璧な予防というものはありません。発症するか否かは本人の健康状態に左右される部分も大きく、インフルエンザに関して言えば、潜伏期間中の方との接触により感染することや、職場での対策を万全にしていたとしても、従業員の家族などがインフルエンザを発症し、結果的にその従業員が欠勤せざるを得ない、という状況になることも十分に考えられます。この季節は、ある程度の欠勤者が出ることを想定し、ゆとりある業務計画を立てる他、属人的な業務をなるべく少なくし、業務マニュアルを整備し、“見える化”を進めるなどの対策を進めておくと良いでしょう。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。
次号は 01 月 31 日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所
発行人：石田久男
発行日：月1回＋不定期

ISHIDA labor management office
〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号
［電話］03-5410-0789 ［FAX］03-5410-0790